



理事会 — 特别模拟届会

各地区实行青年航空专业人员方案的建议

(由澳大利亚提交)

执行摘要

从历史上看，航空运输业的规模每十五年增长一倍，但至今该行业还能够满足为这种稳步扩大提供资源的需求。但是，预测的增长将为本行业带来一个重大的资源挑战。除了这个问题之外，航空业现在要与许多其他令人感兴趣和有回报的职业竞争，吸引合格和有技能的人员。此外，现代工作场所不太稳定的性质和年轻一代对工作的喜好增加了留住合格工作人员的难度。

国际民航组织正在通过举办下一代航空专业人员研讨会为面对这一新出现的劳动力短缺发挥牵头作用，研讨会将试图更好地了解所面临的挑战并制定解决方案。与此承诺相关的是，本组织还通过与蒙特利尔所在地的行业组织合作，在建立青年航空专业人员方案(YAPP)方面发挥带头作用，以便向青年专业人员提供机会来了解全球范围的航空知识。

因此建议在地区层次采取多组织模式，为个人提供更多的机会开发其对本行业其他内容的知识及了解。它也可以迎合当代人青睐的多元化，同时激励个人留在行业内并促进其可持续发展。

行动：请理事会批准本文件第6段中建议的行动。

财务影响:	拟议的方案将继续由参与组织共同出资。或者，各国可以共同赞助候选人或捐助国为这一做法提供资金。
参考文件:	C-WP/14180 号信息文件 Doc 9956 号文件：《全球和地区 20 年预测》 国际民航组织培训报告 http://www.icao.int/publications/journalsreports/2011/icao_training_report_vol1_no2.pdf http://www.icao.int/publications/journalsreports/2013/icao_training_report_vol3_no1.pdf 第一届下一代航空专业人员研讨会，演讲和介绍 http://www.icao.int/Meetings/AMC/NGAP/Pages/documentation.aspx

1. 引言

1.1 航空运输业的预测增长为许多航空利益攸关方提出挑战。一大部分航空运输业首当其冲，遭受着经济、运行和环境压力。但是，对于资源和人员的需求正成为越来越关注的一个领域。

1.2 为航空吸引合格、有技能和热心人士变得越来越具有挑战性。其他行业具有竞争力的薪酬和条件，致使航空业已不再像往日被视为富有魅力的职业。航空业保留人员正在成为一个额外的问题，需要有一个多方位的办法来应对这些挑战。

1.3 本文件提出逐步扩大青年航空专业人员方案（YAPP）模式的建议；这是一项解决航空管理人员短缺及推动跨组织承继计划的倡议。

2. 背景

2.1 2010年，国际民航组织（ICAO）主办了首届下一代航空专业人员（NGAP）专题研讨会，开始更好地理解航空业的许多领域在短期中期面临的预期资源压力。研讨会讨论了一线航空人员（驾驶员、空中交通管制员并在较低程度上工程师）所面临的人才挑战。其他讨论涉及新一代人学习方式的差异，特别是因为技术进步的结果。

2.2 有关员工队伍规划的类似全球论坛还发现当代人展示对不同工作志向和价值观的倾向。其中航空所面临的最重要问题是，这一代人更喜欢长期就业期间的流动性和多样性。许多人当遇到更高薪酬和晋升机会吸引时，也会将其在航空业所获得的技能转移至其他行业。

2.3 此外，由于世界许多地区劳动力老龄化的结果，除非实施有效的承继计划或知识移交计划，否则航空专业知识流失是一个非常现实的威胁。因此，行业内保留个人和知识对于航空越来越重要。

2.4 上一届下一代航空专业人员研讨会的一个关键举措是建立了青年航空专业人员方案（YAPP），这是国际民航组织在国际航空运输协会（IATA）和国际机场理事会（ACI）参与之下牵头的倡议，目标旨在能使青年航空专业人员在总部层面接触到全球性问题。第一批候选人于2014年年初在加拿大蒙特利尔报到，并且全年有机会学习、观察和为全球航空问题发挥贡献，开发新的专业关系，扩宽其对三个全然不同组织的行业观点。

2.5 今年12月，国际民航组织将要举办第二届下一代航空专业人员研讨会，推动与航空资源问题相关的讨论和行动。今年的研讨会预测将对资源需求及短缺背后的原因提出更清晰的看法，并确定应对现有挑战新的解决方案。

3. 审议问题

3.1 随着现代人倾向于长期就业的流动性和多样性，本行业必须寻求适应这一代人的工作偏好。需要为个人设计并创造专业机会和工作环境，以探索本行业新的组织和新的元素，以及更高层次的更广泛问题。这可以为有技能的个人提供鼓励和动力留在航空业以促进其可持续发展。重要的是，它会推动知识移交和承继计划。

3.2 青年航空专业人员方案是行业做法的一个范例，向个人提供一个独特的机会以扩大其了解航空是如何运作的。这种模式的原则是成熟的，并被许多政府部门和私营部门公司认为是向新大学毕业生介绍就业的全球最佳做法。

3.3 该方案为成功的候选人提供了明显的好处。有机会来建立技术技能和知识基础。多组织模式能够了解三个组织如何应对并解决全球性问题。此外，它为个人提供了在国外生活和工作的机会，从而迎合了当代人对流动性和多样性的喜好。这一方案还为一些组织带来相关好处。除了为它们的工作方案获得临时资源之外，它还三个主要的国际航空组织提供进一步机会对重要的行业举措进行合作，并发出了联合承诺的强烈信息。

3.4 这三个参与组织已经接受了这种模式，附带相应的组织承诺和意愿，青年航空专业人员方案具有繁荣发展的基础。

4. 建议

4.1 青年航空专业人员方案使用的模式还可能在另一个层面取得成功，特别是地区层面。蒙特利尔被认为是每个参与组织的总部。不过，各组织在世界不同地方设有其各自地区办事处。虽然每个组织的地区可能不完全一致，而各自地区办事处也不在同一地方，但有足够的相似之处让这种模式远离其总部运作。

4.2 考虑到地区差异，建议在一个地区搞试点来评估其是否合适及成功。初步评估表明，亚太地区一致性程度最大，是尝试这一建议的最简单地区。国际民航组织、国际航空运输协会和国际机场理事会的地区办事处分别设在曼谷、新加坡和香港，它们相对距离较近并且这些城市之间的旅行费用很低。

4.3 虽然这个建议侧重于国际民航组织、国际航空运输协会和国际机场理事会之间已经建立的关系，但还可以考虑在扩展阶段希望参加这一方案的其他合适航空组织。在考虑何处存在地域限制时，这一点非常重要。比如民用空中航行服务组织（CANSO）或飞机制造商，比如：波音、空中客车、庞巴迪和巴西航空工业公司，也是可以使用这一多组织模式参与这一方案组织的范例。

4.4 同样，欧洲航空安全组织、欧盟（EU）、非洲和马达加斯加空中航行安全机构（ASECNA）、欧洲民航会议（ECAC）、拉丁美洲民航委员会（LACAC）是可能参加这种方案其他组织的范例。

4.5 建议于 2017 年推行地区青年航空专业人员方案，以便进一步完善和改进总部层次的方案以及地区内各组织之间的协调。如果认为这些试验是成功的，建议随后几年进一步扩大，以便有足够时间有效实施。持续改进方案和定期反馈意见将保证青年航空专业人员方案继续发展。

5. 财务影响

5.1 目前的青年航空专业人员方案模式由国际民航组织、国际航空运输协会和国际机场理事会共同出资，每位候选人大约 5 万美元。在地区层面扩大青年航空专业人员方案将由具有类似权利的参与组织继续共同出资。建议国际民航组织继续带头协调这一模式，并承担任何相关的管理费用。

5.2 资金的另一种来源可直接来自于共同赞助该方案候选人的国家或来自其他赞助国和组织。这一选择方案将减轻参与组织的财政负担。

5.3 国际民航组织三年期预算周期即将开始，根据国际民航组织的进程和时间表，需要适当考虑财务影响。对于国际航空运输协会、国际机场理事会和其他参与组织财政影响的相同考虑也必须协调一致。

6. 行动

6.1 请理事会原则上批准于 2017 年在亚太地区启动青年航空专业人员方案试点项目。

6.2 请理事会责成秘书处制定详细建议并包括财政预算。这包括采取必要步骤与国际航空运输协会和国际机场理事会协调和（或）确定其他有意参与的组织。

6.3 取决于试点项目成功，请理事会审议在所有地区实施地区的青年航空专业人员方案。

7. 结论

7.1 本文件建议在亚太地区开始青年航空专业人员方案模式的试点项目，并将其扩大至其他地区。各地区引入这一成熟的模式不仅可以鼓励改进跨组织的协作，而且重要的是它可以激励管理后备队伍中的年轻航空专业人员在地区层面取得更大成就，同时也解决知识移交和承继计划的相关问题。

7.2 重要的是，这项建议可能为有技能的个人提供鼓励和动力留在航空业内以促进其可持续发展。